

# Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία

Τόμ. 2 (2019)

Πρακτικά του 2ου Πανελληνίου Επιστημονικού Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή «Ελλάδα-Ευρώπη 2020: Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα, Νέες Τεχνολογίες, Καινοτομία και Οικονομία», Λαμία 28, 29, 30 Σεπτεμβρίου 2018



**Η υπερεκπαίδευση των πτυχιούχων πανεπιστημίου ως ορθολογική επιλογή: Η περίπτωση τριών ελληνικών πανεπιστημίων**

*Αναστασία Ψειρίδου, Θεόδωρος Λιανός, Γεώργιος Αγιομυργιανάκης*

doi: [10.12681/elrie.2454](https://doi.org/10.12681/elrie.2454)

# Η υπερεκπαίδευση των πτυχιούχων πανεπιστημίου ως ορθολογική επιλογή: Η περίπτωση τριών ελληνικών πανεπιστημίων

Ψειρίδου Αναστασία<sup>1</sup>, Λιανός Θεόδωρος<sup>2</sup>, Αγιομυργιανάκης Γεώργιος<sup>3</sup>

[gmagios@otenet.gr](mailto:gmagios@otenet.gr)

<sup>1</sup>Αναπλ.Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, <sup>2</sup>Ομοτ. Καθηγητής, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, <sup>3</sup>Καθηγητής, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

## Περίληψη

Η υπερεκπαίδευση των πτυχιούχων πανεπιστημίου έχει ερμηνευθεί από διάφορες θεωρίες ως φαινόμενο που οφείλεται σε ανισορροπίες της αγοράς, σε ατέλειες της αγοράς, και σε περιορισμούς στην μετακίνηση των ατόμων. Δια τούτο αυτοί που είναι υπερεκπαιδευμένοι συχνά θεωρούνται θύματα της ατελούς λειτουργίας της αγοράς εργασίας διότι δεν είναι υπεύθυνοι για την επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν επιλέξει και το οποίο έχει οδηγήσει σε υπερεκπαίδευση. Εν τούτοις, η εμπειρική παρατήρηση υποδεικνύει ότι (α) η υπερεκπαίδευση εμφανίζεται σε διάφορους τομείς της οικονομίας, (β) είναι μάλλον μεγάλη, δεδομένου ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση φθάνει στο 30% των πτυχιούχων, και (γ) εμφανίζεται διαχρονικά και σε πολλές χώρες. Στην παρούσα εργασία μας υποστηρίζουμε ότι η υπερεκπαίδευση μπορεί να είναι μια ορθολογική επιλογή των ατόμων όταν παίρνουν αποφάσεις σχετικά με τα εκπαιδευτικά τους σχέδια. Συνεπώς, εξετάζουμε την πανεπιστημιακή εκπαίδευση όχι μόνον ως επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, αλλά επίσης και ως καταναλωτικό αγαθό το οποίο προσφέρει στα άτομα ορισμένα μη χρηματικά οφέλη. Η προσέγγιση αυτή οδηγεί στην σκέψη ότι η υπερεκπαίδευση μπορεί να μην είναι ένα προσωρινό φαινόμενο που θα εκλείψει από τους μηχανισμούς ισορροπίας της αγοράς και επίσης ότι θα έχει μεγαλύτερη έκταση απ' ό,τι αν η εκπαίδευση ήταν μόνον επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Τα στατιστικά δεδομένα που χρησιμοποιούμε είναι από πτυχιούχους τριών ελληνικών πανεπιστημίων.

**Λέξεις-κλειδιά:** Υπερεκπαίδευση, Ψυχικά οφέλη, εθελοντική επιλογή, brain drain.

## Abstract

Overeducation of university graduates is considered by many theories as a market phenomenon resulting from market imbalances, market imperfections, and/or job mobility restrictions. Thus, overeducated individuals are often considered as “victims” of labour market malfunctioning that are not responsible for the appearance of their overeducation. On the other hand, empirical evidence suggests that overeducation (a) affects various sectors of an economy, (b) is rather large, i.e. in EU-28 it is around 30% and (c) is persistent over time for a many countries. In our paper we take a different view and we consider overeducation as a voluntary rational choice taken by individuals when they decide their educational plans by treating education not only as an investment in human capital but also as a consumption good that gives certain psychic benefits to university graduates. This approach may explain that overeducation is not a temporary phenomenon, it will be higher than anticipated by considering education only as investment and it will be persistent over time. Our data set is drawn from a small open economy, Greece, and it is based on graduates of three Universities.

**Keywords:** Overeducation, Psychic Benefits from education, voluntary choice, *brain drain*.

## 1. Εισαγωγή

Η υπερεκπαίδευση ή κάθετη αναντιστοιχία προκύπτει όταν ένα άτομο προσλαμβάνεται για μια εργασία που διαφημίζεται ότι απαιτεί χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από αυτό που κατέχει το άτομο ή εναλλακτικά όταν ένα άτομο απασχολείται σε μια θέση εργασίας που απαιτεί χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο (βλ. Cedefop, 2010, σ. 11). Η κλασική θεωρία της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο θεωρούσε την υπερεκπαίδευση ως ένα δυσάρεστο, ακούσιο, μικρού μεγέθους παραπροϊόν της επένδυσης των ατόμων στην εκπαίδευση που θα εξαλειφθεί με την πάροδο του

χρόνου (βλ. π.χ. Mc Guinness & Pouliakas, 2016). Ωστόσο, τα εμπειρικά στοιχεία υποδηλώνουν ότι η υπερεκπαίδευση δεν είναι μικρή, καθώς το μέσο ποσοστό υπερεκπαίδευσης στην ΕΕ-28 είναι περίπου 19% για τους μεσαίας ειδίκευσης εργαζόμενους και 29% για τους εργαζόμενους με υψηλή ειδίκευση το 2013 (βλ. Boll et al. 2016) και ότι αυτό το υψηλό επίπεδο υπερεκπαίδευσης παραμένει σταθερό με την πάροδο του χρόνου για ορισμένες χώρες (βλ. Cedefop, 2010, Flisi et al., 2017). Σε αυτό το άρθρο προτείνουμε ότι η υπερεκπαίδευση είναι μια εθελοντική επιλογή και όχι ένα δυσάρεστο παραπροϊόν της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο, αφού τα άτομα δεν επιλέγουν τα εκπαιδευτικά τους σχέδια μόνο με βάση τα μελλοντικά οικονομικά οφέλη των σπουδών τους, αλλά παρακινούνται και από ορισμένα ψυχικά οφέλη που προκύπτουν επίσης από τις σπουδές τους και τα οποία είναι ξεχωριστά και δεν σχετίζονται με τα χρηματικά οφέλη τους.

Σε αυτό το άρθρο, εξετάζουμε την υπερεκπαίδευση στην Ελλάδα, μια χώρα με σχετικά μεγαλύτερο ποσοστό υπερεκπαίδευσης (29%) σε σύγκριση με το 19% της ΕΕ-28 σε μεσαίας εξειδίκευσης εργαζόμενους και ένα σχετικά χαμηλότερο ποσοστό (9%) σε σύγκριση με το 27% της ΕΕ-28 σε υψηλής εξειδίκευσης εργαζόμενους το 2013. Επιπλέον, επικεντρώνουμε την ανάλυσή μας στους αποφοίτους ενός ελληνικού πανεπιστημίου εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, του *Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου*, καθώς έχουμε λόγους να πιστεύουμε ότι τα ψυχολογικά (δηλαδή τα μη χρηματικά) οφέλη είναι μεγαλύτερα για σπουδαστές που έχουν φοιτήσει σε ώριμη ηλικία (Pseiridis et al., 2018).

Η δομή του άρθρου είναι η εξής: Στην ενότητα 2 παρουσιάζονται ορισμένα στατιστικά στοιχεία για την ΕΕ-28 και την Ελλάδα. Στην Υποενότητα 2.1 παρουσιάζουμε θεωρίες και μοντέλα που προσπαθούν να εξηγήσουν τους καθοριστικούς παράγοντες της υπερεκπαίδευσης και το κοινό μειονέκτημά τους, δηλαδή την επεξήγηση της υπερεκπαίδευσης ως ένα δυσάρεστο χαρακτηριστικό των αγορών εργασίας. Στην Υποενότητα 2.2, αναφέρουμε επίσης ότι η υπερεκπαίδευση μπορεί να είναι αποτέλεσμα μιας ορθολογικής επιλογής ατόμων που ενεργούν ως καταναλωτές του "εκπαιδευτικού αγαθού". Στην Ενότητα 3 αναλύουμε τα δεδομένα μας και στην Ενότητα 4 τις μεταβλητές του μοντέλου μας. Στην Ενότητα 5 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα παλινδρόμησης και στην Ενότητα 6 παρέχονται συμπεράσματα και επιπτώσεις πολιτικής.

## 2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Υπάρχουν ήδη τουλάχιστον πέντε εκτεταμένες βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις από τους Linsley (2006), McGuinness (2006), Kucel (2011), Quintini (2011) και Congregado et al. (2016) οι οποίες παρέχουν εκτιμήσεις για την υπερεκπαίδευση σε διάφορες χώρες και περιλήψεις θεωριών βάσει των οποίων μπορεί να εξηγηθεί η διατήρηση των υψηλών ποσοστών υπερεκπαίδευσης.

Αν και τα ποσοστά της διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των χωρών, η υπερεκπαίδευση είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο. Ο Πίνακας 1 παρουσιάζει τις ελάχιστες και τις μέγιστες εκτιμήσεις της υπερεκπαίδευσης σε ορισμένες χώρες της ΕΕ. Επίσης, όσον αφορά τις ευρωπαϊκές χώρες, ο Di Pietro (2002) έχει υπολογίσει ότι σε 13 χώρες το ποσοστό της υπερεκπαίδευσης μεταξύ των αποφοίτων κολλεγίων το 1995 κυμαινόταν μεταξύ 52% και 78%. Πιο πρόσφατα, οι Croce και Ghignoni (2012) έχουν εκτιμήσει ότι το εύρος της υπερεκπαίδευσης για πτυχιούχους κολλεγίων για την περίοδο 1998-2006 κυμαίνεται μεταξύ 30% και 40%. Η διαφορά μεταξύ των δύο μελετών μπορεί να οφείλεται στον ορισμό που χρησιμοποιείται. Στη μελέτη του Di Pietro (2002), ο ορισμός που χρησιμοποιείται είναι αυτός της αυτοδιάθεσης, ενώ στη μελέτη των Croce-Ghignoni (2012) είναι αποκλίσεις από τον μέσο όρο. Οι Flisi et al. (2017) χρησιμοποιούν διάφορες μετρήσεις πιο υποκειμενική μέτρηση της υπερεκπαίδευσης παρέχει ποσοστά που κυμαίνονται από 27% έως 50% μεταξύ των διαφόρων χωρών της ΕΕ (μερικές από αυτές εμφανίζονται στον Πίνακα 1), αλλά δυστυχώς δεν δίνεται εκτίμηση για την Ελλάδα. Αντικειμενικά μέτρα που εμφανίζονται στην μελέτη των Flisi et al. (2017) παρέχουν ποσοστά υπερεκπαίδευσης σε εύρος από 9% έως 17%.

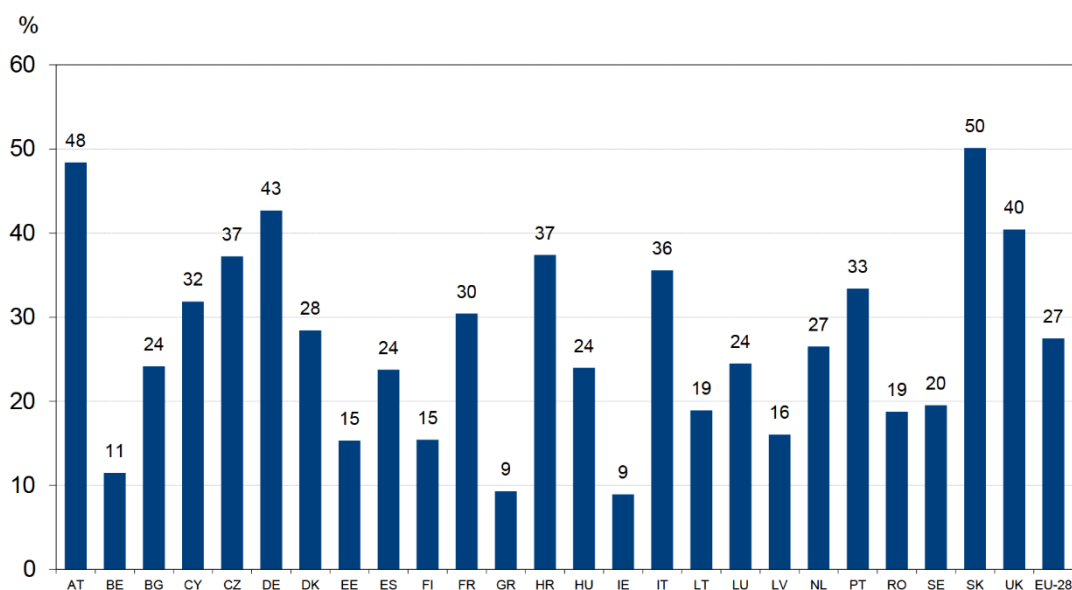
Πίνακας 1: Πρόσφατες εκτιμήσεις της υπερεκπαίδευσης (σε %) για διάφορες χώρες

Country	Congregado et al (2016) Τα στοιχεία αφορούν στην περίοδο 1994-2001 και προέρχονται από τις απαντήσεις των ερωτώμενων (self reported).	Flisi et al (2017) <sup>a</sup> Τα στοιχεία αφορούν στην περίοδο 2011-12, και προέρχονται από τις απαντήσεις των ερωτώμενων (self reported).
Austria	59,4	32
Belgium	63,2	33
France	50,8	50
Germany	64,9	36
Denmark	60,9	33
Greece	52,3	-
UK	68,4	47
Italy	47,2	27
Spain	53,5	43
Netherlands	-	27
Portugal	44,3	-
Sweden	-	33
Finland	62,6	30

Πηγές: Congregado et al (2016), Flisi et al (2017)

<sup>a</sup> Η μέτρηση δείχνει το ποσοστό των ατόμων που απαντούν ότι « ένα μικρότερο επίπεδο εκπαίδευσης θα ήταν επαρκές» για να εκτελέσει κάποιος ικανοποιητικά την εργασία του.

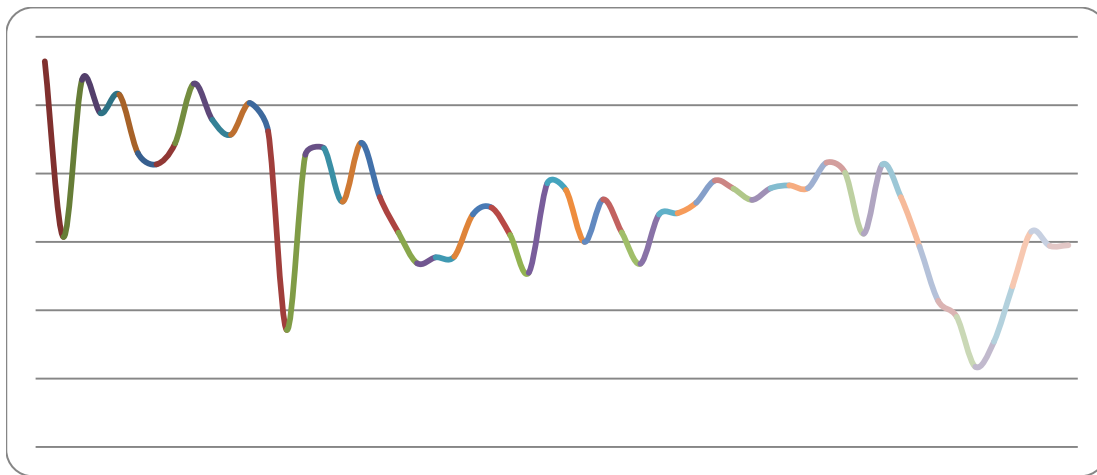
Ειδικότερα για την Ελλάδα, υπάρχουν τρεις παλαιότερες μελέτες οι οποίες έχουν εκτιμήσει την έκταση της υπερεκπαίδευσης μεταξύ των πανεπιστημιακών πτυχιούχων. Η πρώτη, από τον Patrinos (1997), έδωσε μια εκτίμηση 16% με σημαντικές διαφορές μεταξύ διαφορετικών τομέων απασχόλησης. Δύο μελέτες από τους Lianos et al. (2004) και Lianos (2007) έχουν βρει εκτιμήσεις για υπερεκπαίδευση των 33% και 37% αντίστοιχα. Πιο πρόσφατες μελέτες διαπιστώνουν ότι η υπερεκπαίδευση κυμαίνεται μεταξύ 16% - 68% (Quintini, 2011, Congregado et al 2016). Οι Boll et al., χρησιμοποιώντας στοιχεία που αφορούν το 2013, βρίσκουν πολύ χαμηλότερο ποσοστό για την Ελλάδα μετά την κρίση (βλ. Σχήμα 1).



### Σχήμα 1: Υπερεκπαίδευση αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε 25 Ευρωπαϊκές χώρες, 2013

Πηγή: αναπαραγωγή στοιχείων από το Boll et al. (2016, p. 12). Το σχήμα περιέχει χώρες της ΕΕ-28 εκτός της Μάλτας, Πολωνίας, Σλοβενίας. Τα δεδομένα αφορούν τα έτη 2013-15.

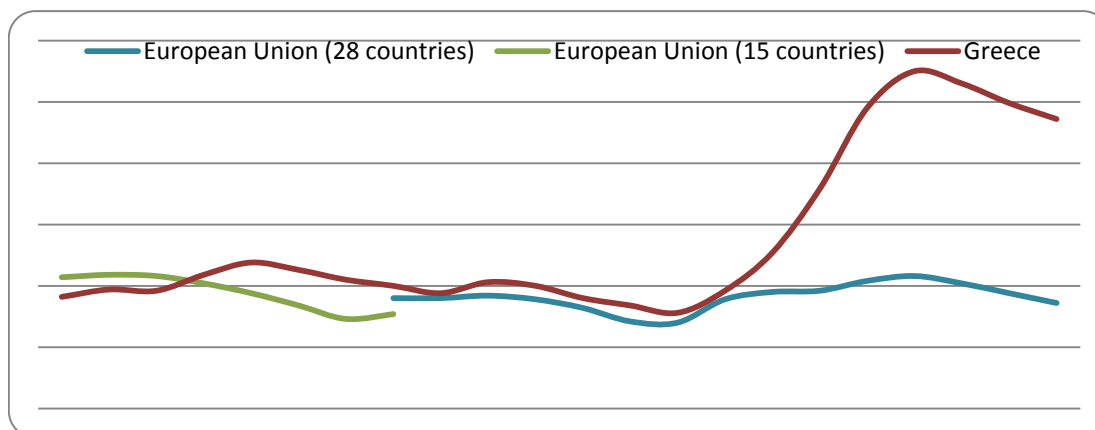
Όπως φαίνεται στο Σχήμα 1, τα ποσοστά υπερεκπαίδευσης διαφέρουν από χώρα σε χώρα με τη Σλοβακία (SK), την Αυστρία (AT), τη Γερμανία (DE), το Ηνωμένο Βασίλειο, την Κροατία (HR), την Τσεχία (CZ), την Ιταλία, την Πολωνία, και την Κύπρο να έχουν τα υψηλότερα ποσοστά υπερεκπαίδευσης, πολύ πάνω από το 27% της ΕΕ-28. Η Ελλάδα και η Ιρλανδία φαίνεται να έχουν το χαμηλότερο ποσοστό (9%) της υπερεκπαίδευσης. Όπως σημειώνεται από τους Boll et al. (2016): «Η έξοδος καλά εκπαιδευμένων νέων αποφοίτων από τις χώρες της κρίσης δημιούργησε ένα σενάριο όπου ο εναπομένον πληθυσμός υψηλής εξειδίκευσης εργαζομένων είτε είναι καλά εναρμονισμένος (και ως εκ τούτου δεν έχει κίνητρο μετανάστευσης) είτε είναι άνεργος, και παράγει το στατιστικό αποτέλεσμα μιας φαινομενικά υψηλής αποδοτικότητας». Για να εξετάσουμε την εγκυρότητα του επιχειρήματος του Boll, παραθέτουμε πρώτα την αύξηση του ελληνικού ΑΕΠ από το 1960 έως το 2016 στο Σχήμα 2 και εστιάζουμε την ανάλυσή μας στα χρόνια της τελευταίας ελληνικής ύφεσης.



### Σχήμα 2: Ποσοστιαία μεταβολή ελληνικού ΑΕΠ από το 1960 μέχρι το 2016

Πηγή: AMECO database.

Η τελευταία ύφεση 2008-2015 έχει οδηγήσει σε δραματική πτώση του ΑΕΠ ειδικά κατά την περίοδο 2011-2012 και σε απότομη αύξηση του ποσοστού ανεργίας, όπως φαίνεται στο Σχήμα 3.



Σχήμα 3: Ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε ηλικίες 15-74, όλα τα φύλα και επίπεδα εκπαίδευσης, 1995-2016.

Πηγή στοιχείων: Eurostat

Το ποσοστό ανεργίας έφτασε στο υψηλότερο επίπεδο 27,4% το 2013<sup>1</sup>. Η ύφεση της περιόδου 2008-2015 στην Ελλάδα δημιούργησε μια μεγάλη μεταναστευτική έξοδο. Για το χρονικό διάστημα 2007-2013, η Eurostat αναφέρει ότι 523.363 άτομα έχουν εγκαταλείψει τη χώρα (Eurostat 2018) ενώ οι Lambrianidis και Pratsinakis (2016) εκτιμούν ότι από το 2010 περίπου 650.000 νέοι και υψηλά ειδικευμένοι ιατροί<sup>2</sup>, μηχανικοί, κλπ. έχουν μεταναστεύσει<sup>3</sup>. Οι παραπάνω μεταναστευτικές εξοδοί αντιπροσωπεύουν περίπου το 5% του συνολικού πληθυσμού της Ελλάδας. Αυτή η μεγάλη μαζική μετανάστευση εξειδικευμένων επαγγελματιών της Ελλάδας δημιούργησε μια σχετική έλλειψη γνώσεων και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα το επακόλουθο χαμηλότερο ποσοστό (9%) της υπερεκπαίδευσης το 2013. Τα ευρήματα αυτά αντιβαίνουν στα ευρήματα προηγούμενων μελετών που διεξήχθησαν πριν από την οικονομική κρίση και εκτιμούν ότι η υπερεκπαίδευση είναι μεταξύ 33% και 37% (βλέπε π.χ. Lianos et al., 2004, 2007). Συμπερασματικά, το χαμηλότερο ποσοστό υπερεκπαίδευσης (9%) το 2013 θα μπορούσε να αποδοθεί στο φαινόμενο της μαζικής μετανάστευσης εξειδικευμένων επαγγελματιών, όπως προτείνουν οι Boll et al. (2016).

## 2.1. Εξηγώντας την υπερεκπαίδευση

Υπάρχουν πέντε θεωρίες για τους δυνητικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της υπερεκπαίδευσης: (1) Θεωρία Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Human- Capital Theory), (2) Θεωρία Επαγγελματικής Κινητικότητας (the Career Mobility Theory), (3) Θεωρία Ανταγωνισμού Εργασίας (the Job Competition Theory), (4) Θεωρία Ανάθεσης (the Assignment Theory), και (5) μοντέλα Περιορισμών Κινητικότητας (the Mobility Restrictions models). Για μια επισκόπηση βλ. McGuinness και Pouliakas (2016) και Boll et al. (2016).

Σύμφωνα με τη *Θεωρία Ανθρώπινου Κεφαλαίου* (ΘΑΚ) (Becker 1964, Mincer 1974), οι εργαζόμενοι πληρώνονται πάντοτε το οριακό προϊόν τους και σε ισορροπία δεν πρέπει να υπάρχει

<sup>1</sup> Αυτό το υψηλό ποσοστό ανεργίας εξακολουθεί να υφίσταται, παρ' όλο που μειώνεται ελαφρώς, καθώς η Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία αναφέρει ετήσιο ποσοστό 22,1% για το 2017 και 20,1% για το 2018 (Hellenic Statistical Authority, 2018). Επίσης, όσον αφορά το θέμα της ανθεκτικότητας της ανεργίας, το *Ίδρυμα Οικονομικής και Βιομηχανικής Έρευνας* (IOBE) αναφέρει τον Ιούλιο του 2017 ότι το 36% των πτυχιούχων πανεπιστημίου μετά το 2011 είναι άνεργοι (Foundation for Economic & Industrial Research, 2017).

<sup>2</sup> Σύμφωνα με τον Ελληνικό Ιατρικό Σύλλογο κατά τη διάρκεια της ύφεσης περίπου 18.000 ιατροί έχουν μεταναστεύσει στο εξωτερικό (βλ. π.χ., εφημερίδα *Καθημερινή* 6-11-2016) (Bouloutza, 2016).

<sup>3</sup> Οι εξοδοί μετανάστευσης δημιουργούνται από υψηλά ποσοστά ανεργίας, περικοπές μισθών και οικονομική αβεβαιότητα (βλ. π.χ. Labrianidis & Vogiatzis 2013, Labrianidis & Pratsinakis 2013, καθώς επίσης και το Lyberaki & Tinios, 2017).



υποχρησιμοποίηση του ανθρωπίνου κεφαλαίου στην αγορά εργασίας. Βραχυπρόθεσμα, μπορεί να παρατηρηθεί υπερεκπαίδευση λόγω προσωρινής ανισορροπίας μεταξύ των χαρακτηριστικών της εργασίας και των χαρακτηριστικών του ανθρωπίνου κεφαλαίου ή να δημιουργηθεί από ένα στατιστικό πλαστό αποτέλεσμα (βλ. π.χ. Mc Guinness & Poulidakis, 2016). Μακροπρόθεσμα, όμως, οι επιχειρήσεις και τα άτομα θα κάνουν τις απαραίτητες τεχνολογικές και διοικητικές προσαρμογές και οι ανισορροπίες θα εξαφανιστούν.

Η *Θεωρία Επαγγελματικής Κινητικότητας* (Sicherman, 1991) θεωρεί την υπερεκπαίδευση ως ένα πρώτο στάδιο στην σταδιοδρομία των ατόμων. Με την πάροδο του χρόνου, τα άτομα θα αποκτήσουν δεξιότητες μέσω της κατάρτισης και της εργασιακής εμπειρίας που θα διευκολύνουν την ταχεία εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους στο μέλλον· ως εκ τούτου, οι δεξιότητές τους θα συμπίπτουν με τις προδιαγραφές εργασίας.

Η *Θεωρία Ανταγωνισμού Εργασίας* (Thurow, 1975) υποδεικνύει ότι οι επιχειρήσεις απασχολούν τα πιο μορφωμένα άτομα προκειμένου να αποφύγουν το κόστος της εκπαίδευσής τους μετά την πρόσληψή τους. Ωστόσο, ο αριθμός των ατόμων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο είναι μεγάλος και υπάρχει έντονος ανταγωνισμός μεταξύ τους για ορισμένο αριθμό θέσεων εργασίας. Έτσι, τα άτομα επενδύουν στην εκπαίδευση για να αυξήσουν την πιθανότητα πρόσληψής τους. Όταν ένα άτομο προσλαμβάνεται, ο μισθός του/της είναι προκαθορισμένος με βάση τις δεξιότητες που απαιτούνται γι' αυτή τη εργασία και όχι με βάση το επίπεδο των δεξιοτήτων/προσόντων των ατόμων που προσλαμβάνονται.

Σύμφωνα με τη (Sattinger, 1993) η υπερεκπαίδευση μπορεί να θεωρηθεί ως μια αναντιστοιχία μεταξύ ζήτησης και προσφοράς εργασίας. Κάθε εργασία μπορεί να χαρακτηριστεί από ένα σύνολο χαρακτηριστικών που απαιτούνται από κάθε εργαζόμενο για την εκτέλεση της εργασίας. Ομοίως, κάθε εργαζόμενος έχει ένα σύνολο χαρακτηριστικών που χαρακτηρίζουν τις δυνατότητες της προσφοράς του. Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα χαρακτηριστικά όλων των εργασιών και όλα τα χαρακτηριστικά όλων των εργαζομένων, μπορεί να υπολογισθεί η κατανομή συχνότητας των απαιτούμενων και των παρεχόμενων χαρακτηριστικών. Αν οι δύο κατανομές δεν ταιριάζουν ή αν ο μηχανισμός ανάθεσης είναι ανεπαρκής, θα προκύψει υπερεκπαίδευση και/ή υποεκπαίδευση. Στην ουσία, αυτή η θεωρία βασίζεται στο κόστος αναζήτησης, για λογαριασμό των εργαζομένων, που τους κάνει να δεχθούν μια προσφορά εργασίας για μια θέση για την οποία απαιτούνται λιγότερες από τις επίσημες δεξιότητές τους, ενώ οι εργοδότες είναι πρόθυμοι να προσλάβουν υπερεκπαιδευμένους υποψήφιους, καθώς αυτό τους επιτρέπει να εξοικονομήσουν χρήματα από μελλοντικά έξοδα εκπαίδευσης.

Τέλος, οι γεωγραφικοί, επαγγελματικοί ή άλλης κινητικότητας περιορισμοί ενδέχεται να οδηγήσουν σε υπερεκπαίδευση, δεδομένου ότι τα άτομα μπορεί να μην είναι σε θέση να ακολουθήσουν σταδιοδρομία σύμφωνα με τα εκπαιδευτικά τους προσόντα. Ο Frank (1978) ανέπτυξε τη *Θεωρία των διαφοροποιημένων υπερπροσόντων* (Theory of Differential Overqualification) σε μια προσπάθεια να εξηγήσει την παρατηρούμενη υπερεκπαίδευση των παντρεμένων γυναικών. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, ο σύζυγος πρώτος δέχεται μια προσφορά εργασίας και στη συνέχεια η γυναίκα ακολουθεί για να βρει τη δική της θέση στην αγορά εργασίας η οποία προφανώς αντιμετωπίζει περιορισμούς κινητικότητας και χρονικούς περιορισμούς τους οποίους επιβάλλει η επιλογή του συζύγου της μειώνοντας έτσι δικές της ευκαιρίες σταδιοδρομίας και καταλήγοντας σε θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλότερα προσόντα. Επίσης, οι Lianos et al. (2004) και Lianos (2007), συζητούν την επίδραση των περιορισμών που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες, δηλαδή η ξένη γλώσσα, η αναγνώριση των διπλωμάτων, οι άδειες εργασίας που οδηγούν σε υπερεκπαίδευση.

Οι παραπάνω θεωρίες μπορούν να εξηγήσουν γιατί η υπερεκπαίδευση είναι ένα ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο, ιδιαίτερα στις οικονομίες όπου η τεχνολογία και η καταναλωτική ζήτηση αλλάζουν ραγδαία. Επίσης υπονοούν ότι κάποιο μέρος του ανθρωπίνου κεφαλαίου έχει χαθεί. Ένα κοινό χαρακτηριστικό αυτών των θεωριών είναι ότι αντιμετωπίζουν την υπερεκπαίδευση ως

φαινόμενο της αγοράς που προκύπτει από παράγοντες που δεν σχετίζονται με την προτίμηση των ατόμων. Τα υπερεκπαιδευμένα άτομα είναι «θύματα» της λειτουργίας της εργασίας και των διαφόρων περιορισμών, αλλά δεν είναι υπεύθυνα για την εμφάνιση της υπερεκπαίδευσης τους.

Σε αυτή τη εργασία μας προτείνουμε έναν επιπρόσθετο λόγο για την ύπαρξη της υπερεκπαίδευσης, ο οποίος πηγάζει από την ιδέα ότι η εκπαίδευση μπορεί να είναι καταναλωτικό καθώς και επενδυτικό αγαθό. Είναι κατανοητό ότι μερικά ή πολλά άτομα είναι πρόθυμα να αναλάβουν το κόστος της εκπαίδευσης πέρα από αυτό που απαιτείται για τους επαγγελματικούς τους στόχους μόνο για τη χαρά της εκπαιδευτικής εμπειρίας. Το γεγονός ότι η παρατηρούμενη υπερεκπαίδευση είναι τόσο εκτεταμένη οδηγεί στην ιδέα ότι μπορεί να μην οφείλεται στη δυσλειτουργία της αγοράς εργασίας, αλλά μπορεί να είναι αποτέλεσμα της ορθολογικής επιλογής των ατόμων ως καταναλωτών. Πιστεύουμε ότι, με αυτήν την οπτική, η υπερεκπαίδευση δεν θα θεωρείται πλέον ένα δυσάρεστο προσωρινό φαινόμενο καθοδηγούμενο από τις *ατέλειες* της αγοράς, αλλά πιθανώς μια εθελοντική επιλογή των ατόμων που ενεργούν ως καταναλωτές.

## **2.2. Η εκπαίδευση ως καταναλωτικό αγαθό**

Η εκπαίδευση συνήθως θεωρείται ως ένα είδος επένδυσης, αλλά μπορεί κανείς να ισχυριστεί ότι μέρος του οφέλους που λαμβάνει το άτομο από την εκπαίδευσή του μπορεί να είναι μη χρηματικό, όπως π.χ. η προσωπική ικανοποίηση (το ψυχικό όφελος) και το κοινωνικό στάτους. Φυσικά, ποιο είδος οφέλους είναι σημαντικότερο για ένα άτομο εξαρτάται από το σύστημα αξιών της κοινωνίας και τις εγγενείς κλίσεις του ατόμου. Όπως και να είναι, το ψυχικό όφελος είναι κάτι που βιώνεται τόσο κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης αλλά και μετά την αποφοίτηση. Το ψυχικό όφελος μπορεί να προέρχεται από την παρακολούθηση διαλέξεων, τη μελέτη, την ανακάλυψη νέας γνώσης, την διεύρυνση των γνώσεων του ατόμου για ένα θέμα, τον συγχρωτισμό με πνευματικά ενδιαφέροντες καθηγητές και καθηγήτριες, συμφοιτητές και συμφοιτήτριες τόσο κατά τη διάρκεια των σπουδών όσο και μετά, κλπ. Το κοινωνικό όφελος βιώνεται κυρίως μετά την διάρκεια της εκπαίδευσης, μέσω της υψηλότερης κοινωνικής θέσης που έρχεται με ένα πανεπιστημιακό πτυχίο, κάτι που αποτελεί πλέον μόνιμο χαρακτηριστικό του ατόμου για την υπόλοιπη ζωή του/της. Η κατοχή ενός πτυχίου μπορεί να θεωρηθεί ως αγαθό θέσης (*positional good*) διότι βελτιώνει την σχετική θέση του ατόμου μέσα στην κοινωνία (Pagano 1999, Schneider 2007).

Συνεπώς, εάν η εκπαίδευση προσφέρει και ψυχικό και κοινωνικό όφελος, οι σπουδαστές μπορεί να παραμένουν σε ένα πλαίσιο εκπαίδευσης για περισσότερο χρόνο από όσον είναι απαραίτητο, για να εξυπηρετήσουν έτσι όχι μόνο τους επαγγελματικούς τους στόχους, αλλά και προσωπικούς τους στόχους. Κάποιος μπορεί να εγγραφεί σε ένα πρόγραμμα σπουδών Ευρωπαϊκής Λογοτεχνίας απλώς και μόνο διότι απολαμβάνει τη μελέτη της λογοτεχνίας, ακόμα και αν μια συναφής δουλειά μετά την αποφοίτηση είναι ενδεχομένως αβέβαιη. Μπορεί επίσης κάποιος να σπουδάσει περισσότερα χρόνια ώστε να αποκτήσει έναν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, ακόμα και αν είναι απίθανο να χρησιμοποιηθεί αυτή η γνώση στην επαγγελματική απασχόλησή του ως διδάσκοντας σε γυμνάσιο. Επιπλέον, κάποιοι σπουδαστές δεν θα μπορέσουν απαραίτητως και με ακρίβεια να επιλέξουν σπουδές που έχουν επαγγελματικές προοπτικές. Με άλλα λόγια, σε περίπτωση που η εκπαίδευση θεωρείται καταναλωτικό αγαθό που προσφέρει χρησιμότητα από κάποια άτομα, μπορεί να δημιουργείται ζήτηση για εκπαίδευση ανεξάρτητα από, ή σε συνδυασμό με, τις αναμενόμενες οικονομικές απολαβές.

Δεδομένου ότι η εκπαίδευση προσφέρει χρηματικά και μη χρηματικά οφέλη, μπορεί να θεωρηθεί ως ένα επενδυτικό αγαθό που δημιουργεί αυξημένες μελλοντικές απολαβές και/ή ως ένα καταναλωτικό αγαθό που αγοράζεται από όσους διαθέτουν υψηλότερα εισοδήματα και απολαμβάνουν την εκπαίδευση. Η βιβλιογραφία για τα χρηματικά οφέλη της εκπαίδευσης είναι τεράστια. Όμως, σχετικά με τα μη χρηματικά οφέλη που δημιουργούνται από την εκπαίδευση μπορέσαμε να εντοπίσουμε μόνο λίγες μελέτες. Σε ένα πρώιμο άρθρο, ο Lazear (1977) έθεσε το εξής ερώτημα: Η θετική σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και αμοιβών ισχύει επειδή η εκπαίδευση αυξάνει την ικανότητα των ατόμων να κερδίσουν χρήματα, ή επειδή τα άτομα με τα μεγαλύτερα



εισοδήματα αγοράζουν περισσότερα αγαθά, περιλαμβανομένης της εκπαίδευσης; Ο Lazear συμπεραίνει ότι η εκπαίδευση στην πραγματικότητα βελτιώνει την ικανότητα των ατόμων να αυξήσουν τις αμοιβές τους. Εναλλακτικά, ένα δεύτερο συμπέρασμα είναι ότι η εκπαίδευση αποτελεί αρνητικό αγαθό.

Πιο πρόσφατα, οι Oosterbeek & van Ophem (2000) εκτίμησαν ότι η εκπαίδευση έχει θετική επίδραση στην χρησιμότητα, κάτι που αποτελεί ένδειξη ότι η εκπαίδευση αποτελεί καταναλωτικό αγαθό. Βρήκαν επίσης ότι το αποτέλεσμα στην χρησιμότητα είναι μεγαλύτερο από αυτό επί των συνολικών (εφ' όρου ζωής) αμοιβών: μεγαλύτερο κατά 26% για 13-16 έτη εκπαίδευσης (που αντιστοιχεί σε 3-4 έτη πανεπιστημιακής εκπαίδευσης) και κατά 28% για περισσότερα (άνω των 16) έτη εκπαίδευσης. Η Alstadsæter (2011) εξέτασε άτομα που πήγαν στο πανεπιστήμιο κατά τη δεκαετία του 60 στη Σουηδία. Μεταξύ ατόμων με την ίδια ακαδημαϊκή ποιότητα, όσοι επέλεξαν να σπουδάσουν παιδαγωγική (και κατόπιν να εργασθούν ως δάσκαλοι) θυσίασαν 35% του αναμενόμενου εφ' όρου ζωής εισοδήματός τους σε σχέση με όσους σπούδασαν σε Σχολή Διοίκησης (Business School). Τριάντα χρόνια μετά την απόφασή τους για το τί θα σπουδάσουν στο Πανεπιστήμιο, το διαφυγόν εισόδημα ήταν ακόμα μεγαλύτερο: ίσο με 41% των αμοιβών όσων επέλεξαν σπουδές διοίκησης. Παρομοίως, οι Alstadsæter & Sievertsen (2009) χρησιμοποιώντας δεδομένα από τις ΗΠΑ βρίσκουν ότι οι απόφοιτοι Liberal Arts κερδίζουν μόνο 54% από ό,τι θα μπορούσαν να κερδίσουν. Το διαφυγόν εισόδημα μπορεί να θεωρηθεί ως αντίτιμο για την αξία κατανάλωσης που δημιουργείται από ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα σπουδών. Οι παραπάνω έρευνες υποστηρίζουν την υπόθεση ότι η επιλογή ενός προγράμματος σπουδών που προσφέρει χαμηλότερες εφ' όρους ζωής απολαβές υποδηλώνει ότι η εκπαίδευση αποτελεί “αγαθό” (δηλ. προσφέρει αξία κατά την κατανάλωση), τουλάχιστον για κάποιους ανθρώπους.

### 3. Δεδομένα

Στην παρούσα έρευνα εξετάζουμε την έκταση της υπερεκπαίδευσης μεταξύ αποφοίτων που έλαβαν το πτυχίο τους από ένα εξ αποστάσεως ΑΕΙ (το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, ΕΑΠ στο εξής) και δύο συμβατικών πανεπιστημίων (Πανεπιστήμιο Μακεδονίας και Πανεπιστήμιο Κρήτης, εφεξής ΠΑΜΑΚ και ΠΚ), ήτοι πανεπιστημίων που απαιτούν την φυσική παρουσία του εκπαιδευόμενου.

Τα δεδομένα μας ανήκουν σε ένα σετ δεδομένων που δημιουργήθηκε μέσω ερωτηματολογίων που συμπληρώθηκαν από τον Ιούλιο έως τον Οκτώβριο του 2015. Ένας υπερσύνδεσμος προς το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο εστάλη σε όσους απεφοίτησαν το 2007, 2008, και 2009. Αυτό σημαίνει ότι το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε 6-8 έτη μετά την αποφοίτηση. Μέσα στο μεγάλο φάσμα ερωτήσεων, περιλαμβάνονταν ερωτήσεις για τα κίνητρα για την εκπαίδευση, τα αντιλαμβανόμενα οφέλη, την οικονομική κατάσταση και το εισόδημα για 4 έτη πριν την αποφοίτηση και 4 έτη μετά, χαρακτηριστικά της παρούσας θέσης εργασίας, ικανοποίηση από την εργασία, ακαδημαϊκή επάρκεια (academic aptitude), και χαρακτηριστικά της γονεϊκής οικογένειας του ερωτώμενου. Συνολικά συλλέχθηκαν 832 απαντήσεις από άτομα που κατείχαν πρώτο πτυχίο χωρίς να έχουν προχωρήσει σε περαιτέρω σπουδές (μεταπτυχιακό ή διδακτορικό δίπλωμα). 712 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια ήταν από αποφοίτους του ΕΑΠ και 120 από αποφοίτους συμβατικών πανεπιστημίων. Οι απόφοιτοι είχαν σπουδάσει σε έναν από τρεις τύπους προγράμματος: σπουδές διοίκησης, σπουδές πληροφορικής, και σπουδές επιστημών του ανθρώπου ή πολιτισμού. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε τις σημαντικότερες διαφορές μεταξύ των δύο τύπων πανεπιστημίων. Στο ΕΑΠ οι φοιτητές εγγράφονται στο πρόγραμμα που επιθυμούν μέσω κλήρωσης (δηλ. μέσω μιας τυχαίας διαδικασίας επιλογής) μεταξύ αιτούντων που έχουν συμπληρώσει το 25<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους. Επίσης, οι φοιτητές του ΕΑΠ πληρώνουν δίδακτρα. Οι φοιτητές των συμβατικών πανεπιστημίων εγγράφονται κατόπιν της επιτυχούς συμμετοχής τους σε εθνικές εξετάσεις όταν είναι 18 ετών και δεν πληρώνουν δίδακτρα.

Από το δείγμα των 832 αποφοίτων, οι 464 (379 από το ΕΑΠ και 85 από τα συμβατικά πανεπιστήμια) ανέφεραν ότι εργάζονται σε θέσεις σχετικές προς το πεδίο των σπουδών τους, κάτι

που δείχνει απουσία οριζόντιας αναντιστοιχίας μεταξύ εκπαίδευσης και θέσης εργασίας. Έτσι, χρησιμοποιήσαμε αυτό το υποδείγμα των αποφοίτων για να διερευνήσουμε την υπόθεσή μας ότι η υπερεκπαίδευση μπορεί εν μέρει να οφείλεται σε συνειδητές επιλογές των ατόμων.

Μια σημαντική ατέλεια των δεδομένων μας είναι ότι, λόγω οικονομικών περιορισμών, το ερωτηματολόγιο εστάλη σε αποφοίτους τριών μόνο ελληνικών πανεπιστημίων. Δεν μπορέσαμε έτσι να συμπεριλάβουμε στο δείγμα μας αποφοίτους από όλα τα ελληνικά πανεπιστήμια ή από παρόμοια πανεπιστήμια του εξωτερικού, αλλά αυτό είναι κάτι που θα μπορούσε να επιχειρηθεί σε μελλοντική έρευνα. Πάντως, τα δύο συμβατικά πανεπιστήμια που επιλέξαμε θεωρούμε ότι αντιπροσωπεύουν ικανοποιητικά το μέσο ελληνικό πανεπιστήμιο. Επιπλέον, δεν μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι το δείγμα μας δεν πάσχει από μεροληψία επιλογής (selection bias). Από την άλλη, το ερωτηματολόγιο εστάλη σε ένα τυχαίο υποσύνολο των αποφοίτων. Καθώς περιείχε έναν μεγάλο αριθμό ερωτήσεων, είναι μάλλον απίθανο το ίδιο το ερωτηματολόγιο να ενθάρρυνε, ή να αποθάρρυνε, συγκεκριμένους τύπους αποφοίτους στο να το συμπληρώσουν. Παρά τις ατέλειές της, η έρευνά μας μπορεί να φανεί χρήσιμη στο να ξεκινήσει συζήτηση και έρευνα για την σχέση μεταξύ υπερεκπαίδευσης και μη χρηματικών ωφελειών που δημιουργούνται από την κατανάλωση της εκπαίδευσης.

### 3.1. Υπερεκπαίδευση

Η απόφαση σχετικά με το εάν ένα άτομο είναι υπερεκπαιδευμένο ή όχι βασίστηκε στην απάντηση που δόθηκε για την εξής ερώτηση:

“Οι γνώσεις που έχετε είναι περισσότερες ή λιγότερες από αυτές που απαιτούνται για την θέση εργασίας στην οποία εργάζεστε (για την κύρια δουλειά σας);”

Με τρεις δυνατές απαντήσεις:

- Έχω περισσότερες γνώσεις
- Έχω όσες απαιτούνται
- Έχω λιγότερες γνώσεις

Συνεπώς, οι εκτιμήσεις για την υπερεκπαίδευση που έχουμε προκύπτουν από υποκειμενικές εκτιμήσεις των ερωτώμενων. Αυτή η μέθοδος μέτρησης της υπερεκπαίδευσης έχει δεχθεί κριτική για το ότι δεν παρέχονται σαφείς οδηγίες προς τους ερωτώμενους και έτσι τους επιτρέπει να υπερεκτιμήσουν τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους με στόχο να φανεί ότι δουλεύουν σε θέσεις αυξημένου κύρους (Hartog, 2000). Επίσης, οι υπερεκπαιδευμένοι εργαζόμενοι μπορεί να ενδιαφέρονται λιγότερο να απαντήσουν σε ερωτηματολόγιο λόγω απάθειας προς τη δουλειά τους. Από την άλλη, τα άτομα μπορεί να αναφέρουν ότι οι απαιτήσεις της θέσης τους είναι μικρότερες, κάτι που αυξάνει το ποσοστό των ατόμων που δηλώνουν υπερεκπαιδευμένα (McGuinness, 2006). Παρά τα προβλήματα, πάντως, η υποκειμενική μέθοδος έχει το πλεονέκτημα ότι αυτός που δίνει την πληροφορία είναι το άτομο που έχει καλύτερη γνώση για την κατάσταση.

Οι παρακάτω πίνακες περιέχουν περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την έκταση της υπερεκπαίδευσης μεταξύ των αποφοίτων. Ο πίνακας 2 δείχνει ότι το 57% των αποφοίτων θεωρούν ότι είναι υπερεκπαιδευμένοι για τη δουλειά που κάνουν.

Πίνακας 2: Ποσοστό υπερεκπαίδευσης κατά φύλο

	Οι γνώσεις που έχω είναι...			Σύνολο
	... περισσότερες από αυτές που απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	... όσες απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	... λιγότερες από αυτές που απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	
Άνδρες	150 (63%)	77 (32%)	10 (4%)	237 (100%)
Γυναίκες	108 (50%)	97 (45%)	9 (4%)	214 (100%)
<b>Σύνολο</b>	<b>258 (57%)</b>	<b>174 (39%)</b>	<b>19 (4%)</b>	<b>451 (100%)</b>

Πηγή: Πρωτογενή δεδομένα από τα ερωτηματολόγια. Οι απαντήσαντες εργάζονται σε θέση σχετική με το αντικείμενο σπουδών τους.

Οι Πίνακες 3 και 4 δείχνουν πώς διαμορφώνεται το ποσοστό υπερεκπαίδευσης σε διαφορετικές ηλικίες και διαφορετικά έτη εργασιακής εμπειρίας, αντίστοιχα. Θα περίμενε κανείς ότι η υπερεκπαίδευση μειώνεται με την αύξηση της ηλικίας και της εργασιακής εμπειρίας, καθώς οι εργαζόμενοι έχουν με το πέρασμα του χρόνου περισσότερες ευκαιρίες να βρουν μια θέση εργασίας που να ταιριάζει στα προσόντα τους. Ενώ αυτή η σχέση ακούγεται λογική, τα δεδομένα μας δεν φαίνεται να δείχνουν κάτι τέτοιο.

Πίνακας 3: Ποσοστό υπερεκπαίδευσης κατά ηλικιακή ομάδα

Ηλικιακή ομάδα	Οι γνώσεις μου είναι...			Σύνολο
	... περισσότερες από αυτές που απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	... όσες απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	... λιγότερες από αυτές που απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	
<30	6 (24%)	15	4	25
30-34.9	23 (43%)	28	2	53
35-39.9	37 (62%)	22	1	60
40-44.9	55 (58%)	35	5	95
45-49.9	62 (55%)	46	4	112
50-54.9	51 (75%)	14	3	68
55-59.9	22 (59%)	14	1	37
60-	3 (100%)	0	0	3
<b>Σύνολο</b>	<b>259 (57%)</b>	<b>174</b>	<b>20</b>	<b>453</b>

Πηγή: Πρωτογενή δεδομένα από τα ερωτηματολόγια. Οι απαντήσαντες εργάζονται σε θέση σχετική με το αντικείμενο σπουδών τους.

Πίνακας 4: Ποσοστό υπερεκπαίδευσης και έτη εργασιακής εμπειρίας

Έτη εργασιακής εμπειρίας	Οι γνώσεις μου είναι ...			Σύνολο
	... περισσότερες από αυτές που απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	... όσες απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	... λιγότερες από αυτές που απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	
<5	8 (44%)	10	0	18
5-9.9	35 (44%)	38	6	79
10-14.9	33 (62%)	17	3	53
15-19.9	43 (58%)	30	1	74
20-24.9	46 (58%)	27	7	80
25-29.9	43 (70%)	16	2	61
30-34.9	11 (58%)	8	0	19
35-	5 (63%)	3	0	8
Σύνολο	224 (57%)	149	19	392

Πηγή: Πρωτογενή δεδομένα από τα ερωτηματολόγια. Οι απαντήσαντες εργάζονται σε θέση σχετική με το αντικείμενο σπουδών τους.

Ο Πίνακας 5 δείχνει την υπερεκπαίδευση ανά θέση εργασίας. Δεν φαίνεται να υποδηλώνεται κάποια σαφής σχέση μεταξύ υπερεκπαίδευσης και συγκεκριμένων θέσεων διοικητικής ιεραρχίας.

Πίνακας 5: Ποσοστό υπερεκπαίδευσης και θέση διοικητικής ιεραρχίας

Κλάδοι	Οι γνώσεις μου είναι ...			Σύνολο
	... περισσότερες από αυτές που απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	... όσες απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	... λιγότερες από αυτές που απαιτούνται για την θέση εργασίας μου	
Ανειδίκευτος εργάτης	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)	2
Τεχνίτης	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)	2
Υπάλληλος	119 (56%)	84 (39%)	10 (5%)	213
Προϊστάμενος	60 (64%)	33 (35%)	1 (1%)	94
Διευθυντικό στέλεχος	25 (55%)	19 (42%)	1 (3%)	45
Αυτοαπασχολούμενος/ελεύθερος επαγγελματίας, ιδιοκτήτης, μέτοχος κ.ά.	33 (52%)	24 (38%)	6 (10%)	63
Σύνολο	239 (57%)	161 (38%)	19 (5%)	419
Όλοι εκτός των διευθυντικών στελεχών	214 (57%)	142 (38%)	18 (5%)	374
Υπάλληλοι και προϊστάμενοι	179 (58%)	117 (38%)	11 (4%)	307

Πηγή: Πρωτογενή δεδομένα από τα ερωτηματολόγια. Οι απαντήσαντες εργάζονται σε θέση σχετική με το αντικείμενο σπουδών τους.

### 3.2. Το ψυχικό όφελος ως ερμηνευτική μεταβλητή

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, θεωρούμε ότι το ψυχικό όφελος από την εκπαίδευση μπορεί να ερμηνεύσει μέρος της υπερεκπαίδευσης για άτομα που εργάζονται σε θέσεις σχετικές με το πεδίο

σπουδών τους<sup>4</sup>. Επιπλέον, υποθέτουμε ότι τα οφέλη του ατόμου από την εκπαίδευση μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες: χρηματικό όφελος, όφελος από το αυξημένο κοινωνικό στάτους, και ψυχικό όφελος. Υποθέτουμε, επιπροσθέτως, ότι τα άτομα είναι σε θέση να δώσουν υποκειμενικές εκτιμήσεις της σχετικής σημαντικότητας (ως ποσοστό) των τριών παραπάνω κατηγοριών οφέλους.

Στο ερωτηματολόγιό μας, υπήρχαν δύο ερωτήσεις σχετικά με την αξία που αποδίδει ο κάθε απόφοιτος στην πανεπιστημιακή του εκπαίδευση. Η πρώτη ερώτηση είχε την εξής διατύπωση: “Σήμερα, έχοντας την εμπειρία των σπουδών σας, θα σπουδάζατε (τότε) αν γνωρίζατε ότι δεν πρόκειται να έχετε κανένα οικονομικό όφελος από το πτυχίο σας;” Οι δυνατές απαντήσεις ήταν: “Σίγουρα ΝΑΙ”, “Μάλλον ΝΑΙ”, “Μάλλον ΟΧΙ”, “Σίγουρα ΟΧΙ”, “Δεν γνωρίζω / Δεν μπορώ να πω”.

Στην πρώτη ερώτηση, οι απαντήσεις “Σίγουρα ΝΑΙ” και “Μάλλον ΝΑΙ”, επιλέχθηκαν από το 91% των αποφοίτων του ΕΑΠ και το 82% των αποφοίτων των συμβατικών πανεπιστημίων. Έτσι έχουμε σαφή ένδειξη ότι για την συντριπτική πλειοψηφία των αποφοίτων οι πανεπιστημιακές σπουδές προσέφερε και μη χρηματικά οφέλη.

Η δεύτερη ερώτηση ήταν πιο στοχευμένη στις κατηγορίες οφέλους. Ήταν διατυπωμένη ως εξής: “Από τις σπουδές σας έχετε αποκομίσει οικονομικά οφέλη (π.χ. αύξηση μισθού, βελτίωση της απασχολησιμότητας, καλύτερες συνθήκες εργασίας, κ.λπ.), κοινωνικά οφέλη (κύρος, γνωριμίες, κ.ά.), και προσωπική ευχαρίστηση. Πόσο αξιολογείτε σε ποσοστά (δηλ. με άθροισμα τις 100 μονάδες) αυτά τα οφέλη;”

Οι απαντήσεις στη δεύτερη ερώτηση παρουσιάζονται στον Πίνακα 6.

Πίνακας 6: Χρηματικό, κοινωνικό, και ψυχικό όφελος ως % του συνολικού οφέλους.

Κατηγορία οφέλους	Απόφοιτοι ΕΑΠ (n=374)	Απόφοιτοι ΠΑΜΑΚ και ΠΚ (n=66)
Χρηματικό όφελος	28% (s.d. = 21)	36% (s.d. = 17)
Κοινωνικό όφελος	18% (s.d. = 13)	28% (s.d. = 12)
Προσωπική ευχαρίστηση (ψυχικό όφελος)	53% (s.d. = 22)	36% (s.d. = 15)
Συνολικό όφελος από την εκπαίδευση	100%	100%

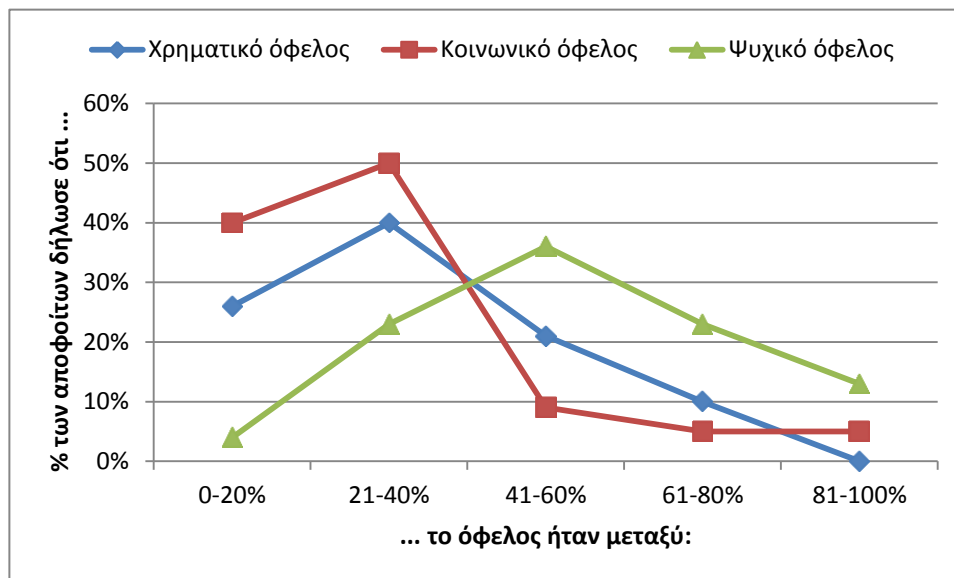
Πηγή: Πρωτογενή δεδομένα από τα ερωτηματολόγια. Οι απαντήσαντες εργάζονται σε θέση σχετική με το αντικείμενο σπουδών τους.

Από τον Πίνακα 6 φαίνεται ότι το ψυχικό όφελος είναι μεγαλύτερο για τους αποφοίτους του ΕΑΠ, και ότι είναι εξίσου σημαντικό με τις άλλες δύο κατηγορίες για τους αποφοίτους των συμβατικών πανεπιστημίων. Είναι επίσης ενδιαφέρον ότι, σε αυτές τις άμεσες εκτιμήσεις, η αναλογία του μη χρηματικού οφέλους (ψυχικού και κοινωνικού) προς το χρηματικό όφελος είναι 2.5 για τους αποφοίτους του ΕΑΠ και 1.7 για τους άλλους αποφοίτους. Για τους αποφοίτους του ΕΑΠ, το ψυχικό όφελος από μόνο του είναι μεγαλύτερο από το άθροισμα των άλλων δύο κατηγοριών οφέλους (κοινωνικό και χρηματικό). Με άλλα λόγια, το ψυχικό όφελος αποτελεί ένα σημαντικό τμήμα του συνολικού οφέλους που δηλώνουν πως έχουν λάβει όλοι οι απόφοιτοι από την εκπαίδευσή τους, αλλά για τους αποφοίτους του ΕΑΠ το ψυχικό όφελος είναι ακόμα πιο έντονο.

Το παρακάτω σχήμα που παράγεται από τα δεδομένα του Πίνακα 9 (βλ. Παράρτημα), δείχνει την κατανομή των απαντήσεων σχετικά με τις κατηγορίες οφέλους. Στο σχήμα φαίνεται ότι, όσον αφορά στο χρηματικό και στο κοινωνικό όφελος, η πλειοψηφία των αποφοίτων (το 66% για το

<sup>4</sup> Η περίπτωση της οριζόντιας αναντιστοιχίας θα διερευνηθεί σε επόμενη φάση.

χρηματικό και το 90% για το κοινωνικό) αξιολογεί ότι το κάθε ένα από αυτά τα δύο είδη οφέλους δίνει λιγότερο από το 40% του συνολικού οφέλους. Από την άλλη, η πλειοψηφία (το 72%) των απαντήσεων σχετικά με το ψυχικό όφελος το αξιολογούν ως ίσο ή μεγαλύτερο από το 40% του συνολικού. Είναι σαφές ότι περισσότεροι από το 70% των αποφοίτων δήλωσαν ψυχικό όφελος ίσο ή μεγαλύτερο από 40% του συνολικού, ενώ 66% των αποφοίτων δήλωσαν χρηματικό όφελος ίσο ή μικρότερο από 40% του συνολικού. Είναι εντυπωσιακό, επίσης, ότι το 90% των αποφοίτων απέδωσαν στο κοινωνικό όφελος σχετική βαρύτητα μικρότερη από 40%.



Σχήμα 4: Κατανομή των κατηγοριών οφέλους.

Σημείωση: Ο κάθετος άξονας δείχνει ποσοστό των ερωτώμενων. Το σχήμα έχει δημιουργηθεί με τα δεδομένα του Πίνακα 9 που υπάρχει στο Παράρτημα.

#### 4. Ερμηνευτικές μεταβλητές και αποτελέσματα

Στο τμήμα αυτό παρουσιάζουμε τις ερμηνευτικές μεταβλητές του φαινομένου της υπερεκπαίδευσης και τα αποτελέσματα της οικονομετρικών εκτιμήσεων.

##### Υπερεκπαίδευση

Η υπερεκπαίδευση ως εξηρημένη μεταβλητή λαμβάνει την τιμή  $Y=1$  αν το άτομο έχει προσδιορίσει τον εαυτό του ως υπερεκπαιδευμένο και την τιμή  $Y=0$  σε διαφορετική περίπτωση.

Οι ανεξάρτητες μεταβλητές ορίζονται ως ακολούθως:

##### Προσωπική προτίμηση για εκπαίδευση

Το ψυχικό όφελος και το κοινωνικό κύρος που αποκτώνται με την εκπαίδευση είναι οι δύο μεταβλητές που εισάγουμε στη μελέτη για την εξήγηση της υπερεκπαίδευσης. Η μεταβλητή «ψυχικό όφελος» μετρά την υποκειμενική αξία που δίδει το άτομο την εκπαίδευση του. Η μεταβλητή «κοινωνικό όφελος» μετρά την υποκειμενική αξία που δίδει το άτομο στο κύρος που στο κοινωνικό του περιβάλλον από την απόκτηση πανεπιστημιακού τίτλου. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ήταν διαρθρωμένες έτσι ώστε τα συνολικά οφέλη (ψυχικό, κοινωνικό, και οικονομικό) να αθροίζονται εξ ορισμού στην μονάδα. Συνεπώς, αυτά τα οφέλη παίρνουν τιμές μεταξύ του μηδενός και του ένα, αλλά το άθροισμά τους είναι ίσο προς το 1. Οι δύο αυτές μεταβλητές χρησιμοποιούνται για τον έλεγχο της υπόθεσης ότι τα άτομα αντλούν οφέλη από την εκπαίδευση ανεξάρτητα από τα οικονομικά οφέλη της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Συνεπώς, τα άτομα είναι προετοιμασμένα για το ενδεχόμενο να μην βρουν εργασία για την οποία έχουν

εκπαιδευτεί και είναι πρόθυμα να εργασθούν σε θέσεις για τις οποίες έχουν περισσότερα προσόντα απ' ό,τι χρειάζεται η εργασία αυτή. Αν πράγματι η εκπαίδευση είναι και καταναλωτικό αγαθό, η υπερεκπαίδευση στην επαγγελματική απασχόληση είναι ένα αποτέλεσμα που πρέπει να αναμένεται και να γίνει δεκτό ως φυσικό αποτέλεσμα της προτίμησης των ατόμων. Συνεπώς, οι δύο αυτές μεταβλητές πρέπει να είναι σε θετική σχέση με την υπερεκπαίδευση.

#### *Φύλο*

Η επίδραση του φύλου στην υπερεκπαίδευση είναι αμφίβολης κατεύθυνσης. Οι γυναίκες μπορεί να δεχθούν απασχολήσεις για τις οποίες θεωρούν ότι είναι υπερεκπαιδευμένες διότι δεν ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για επαγγελματική καριέρα ή διότι έχουν γεωγραφικούς περιορισμούς ακολουθώντας τον σύζυγο στην δική του επαγγελματική σταδιοδρομία ή για άλλους λόγους (φροντίδα των παιδιών, του νοικοκυριού κτλ.). Ταυτοχρόνως, επειδή συνήθως ο άνδρας έχει την κύρια ευθύνη για τα οικονομικά του νοικοκυριού, οι γυναίκες μπορεί να έχουν λιγότερη πίεση και περισσότερη άνεση χρόνου για να αναζητήσουν απασχόληση που να ταιριάζει στην εκπαίδευσή τους. Αντιθέτως, οι άνδρες μπορεί να έχουν μεγαλύτερη πίεση να δεχθούν απασχόληση για την οποία θεωρούν ότι είναι υπερεκπαιδευμένη. Στις εκτιμήσεις που ακολουθούν η ψευδομεταβλητή για το φύλο παίρνει την τιμή 1 για τις γυναίκες και 0 για τους άνδρες.

#### *Ηλικία και εργασιακή εμπειρία*

Ένα χαρακτηριστικό που διαφοροποιεί τους πτυχιούχους του Ανοικτού Πανεπιστημίου από τους πτυχιούχους των άλλων πανεπιστημίων είναι ότι συχνά έχουν κάποια απασχόληση πριν αρχίσουν να σπουδάζουν. Συνεπώς, αν μετά την λήψη του πτυχίου συνεχίζουν να εργάζονται στην ίδια θέση εργασίας είναι εξ ορισμού υπερεκπαιδευμένοι. Η δυνατότητα να βρουν νέα απασχόληση εξαρτάται από τις συνθήκες της αγοράς εργασίας και από διάφορους περιορισμούς, όπως π.χ. η απώλεια αρχαιότητας αν αλλάξουν εργοδότη. Επίσης, όσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή εμπειρία τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα ο εργαζόμενος να έχει βρει απασχόληση ανάλογη των ικανοτήτων του και της εκπαίδευσής του. Συνεπώς, για τους αποφοίτους του Ανοικτού Πανεπιστημίου η εργασιακή εμπειρία έχει αμφίβολο αποτέλεσμα. Από τους ερωτηθέντες λίγοι μόνον δήλωσαν την εργασιακή τους εμπειρία και για τον λόγο αυτό χρησιμοποιούμε την ηλικία ως προσέγγιση της επαγγελματικής εμπειρίας (Ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson μεταξύ ηλικίας και εμπειρίας είναι 0,7 με  $p < 0,001$ ).

#### *Οικογένεια και παιδιά*

Η πιθανότητα να δεχθεί κάποιος μια δουλειά για την οποία είναι υπερεκπαιδευμένος μπορεί να είναι μεγαλύτερη αν έχει παιδιά. Επίσης, επειδή οι γυναίκες αναλαμβάνουν την φροντίδα των παιδιών είναι πιθανό να δεχθούν ευκολότερα μια θέση εργασίας για την οποία είναι υπερεκπαιδευμένες. Όμως, επειδή οι γυναίκες συχνά εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας για να μεγαλώσουν τα παιδιά τους, μπορεί να παραμένουν εκτός της αγοράς εργασίας μέχρις ότου βρουν την απασχόληση που ταιριάζει στο εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

#### *Προγράμματα σπουδών*

Οι πτυχιούχοι διαφόρων προγραμμάτων σπουδών μπορεί να είναι υπερεκπαιδευμένοι κατά διαφορετικά ποσοστά ανάλογα με την κατάσταση της αγοράς εργασίας για διάφορες ειδικότητες και με το μέγεθος της αγοράς που οι ειδικότητες αυτές μπορούν να καλύψουν. Παραδείγματος χάριν, είναι πιθανόν οι πτυχιούχοι των προγραμμάτων Διοίκησης να είναι σε μικρότερο βαθμό υπερεκπαιδευμένοι απ' ό,τι οι πτυχιούχοι των προγραμμάτων Ανθρωπιστικών Σπουδών και Πολιτισμού. Χρησιμοποιούμε δύο ψευδομεταβλητές για τα προγράμματα αυτά παραλείποντας, για την ανάγκη εκτίμησης των εξισώσεων, το πρόγραμμα σπουδών στην Πληροφορική.

#### *Αλλαγές εργοδότη*

Ένας εργαζόμενος που απασχολείται σε μια θέση εργασίας ανάλογη των προσόντων του δεν έχει λόγο να αλλάξει εργοδότη εκτός αν βρει καλύτερες θέσεις. Όμως, ένας εργαζόμενος μπορεί να έχει



αλλάξει πολλούς εργοδότες μέχρι να βρει μια θέση ανάλογη των προσόντων του. Συνεπώς, η επίδραση αυτής της μεταβλητής είναι αμφίβολη. Η μεταβλητή «αλλαγές εργοδότη» παίρνει τις τιμές 1, 2, 3, και 4 και πλέον, και μετρά τις αλλαγές εργοδότη.

#### Θέση στο εργασιακό περιβάλλον

Η υπερεκπαίδευση ενός εργαζομένου μπορεί να σχετίζεται με την θέση που κατέχει στο εργασιακό περιβάλλον. Είναι λογικό να αναμένεται ότι καθώς ένα άτομο ανέρχεται στην ιεραρχία και αναλαμβάνει διευθυντικά καθήκοντα η εργασία του είναι πλησιέστερη στο επίπεδο των σπουδών του. Έτσι, έχουμε δημιουργήσει δύο κατηγορίες εργασιακών θέσεων, δηλαδή διευθυντικές και μη διευθυντικές.

### 5. Αποτελέσματα εκτιμήσεων

Οι εκτιμήσεις των εξισώσεων έγιναν με την χρησιμοποίηση του μοντέλου logit και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 7.

Πίνακας 7: Αποτελέσματα οικονομετρικών εκτιμήσεων

	R1		R2		R3		R1 & R3 sample	
Μεταβλητές	Odds ratios	z	Odds ratios	z	Odds ratios	z	Average value	range
Εξηρητημένη μεταβλητή: Υπερεκπαίδευση							0.59	0-1
Ανεξάρτητες μεταβλητές								
Κοινωνικό όφελος	6,012**	2,04	6,878**	2,22	6,443**	2,09	0,19	0-0,8
Ψυχικό όφελος	3,621**	2,14	3,951**	2,35	4,097**	2,31	0,50	0-1
Φύλο	0,609**	-1,98	0,593**	-2,12	0,869	-0,32	0,48	0-1
Ηλικία	1,042*	1,76	1,043*	1,86	1,041*	1,70	42,9	28-59
Έγγαμος/η	...	...	1,324	1,05	1,847	1,28	0,70	0-1
Αριθμός παιδιών	0,978	-0,17	...	...	0,931	-0,35	1,26	0-4
Αλληλεπιδράσεις								
Γυναίκα με παιδιά	...	...	...	...	0,862	-0,51	0,54	0-4
Γυναίκα έγγαμη	...	...	...	...	0,818	-0,32	0,30	0-1
Πτυχιούχος ΕΑΠ	0,737	-0,67	0,589	-1,14	0,675	-0,84	0,84	0-1
Σπουδές Διοίκησης	0,809	-0,76	0,846	-0,61	0,774	-0,91	0,58	0-1
Σπουδές Ανθρωπιστικές ή Πολιτισμού	0,520	-1,42	0,523	-1,45	0,504	-1,45	0,09	0-1
Αλλαγές εργοδότη	0,928	-0,58	0,922	-0,62	0,928	-0,57	1,45	0-4
Διευθυντική θέση	0,496*	-1,89	0,532*	-1,70	0,504*	-1,86	0,11	0-1
Σταθερά	0,139**	-2,08	0,116**	-2,30	0,143	-1,98		
Pseudo R <sup>2</sup>	0,0453		0,0501		0,0526			
Observations	330		341		330			

Σημείωση: \*, \*\*, και \*\*\* δείχνουν σημαντικότητα σε επίπεδο 10%, 5%, και 1%, αντίστοιχα.

Από τον Πίνακα 7 φαίνεται ότι η πιθανότητα να είναι κανείς υπερεκπαιδευμένος αυξάνει όταν αυξάνει το ψυχικό και το κοινωνικό όφελος και αυτό σημαίνει ότι η πιθανότητα να είναι κανείς υπερεκπαιδευμένος είναι μεγαλύτερη για τα άτομα που απολαμβάνουν ευχαρίστηση από τις σπουδές τους. Συγκεκριμένα, ένα άτομο του οποίου το όφελος είναι καθαρά ψυχικό έχει τέσσερεις φορές μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι υπερεκπαιδευμένο σε σύγκριση με κάποιο άτομο του

οποίου το ψυχικό όφελος είναι μηδαμινό. Επίσης η μεταβλητή για το κοινωνικό όφελος είναι σημαντική σε επίπεδο 5%. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι ένα άτομο που δηλώνει ότι το όφελος από τη εκπαίδευση είναι καθαρά κοινωνικό έχει πέντε φορές να είναι υπερεκπαιδευμένο σε σύγκριση με κάποιο άλλο που δηλώνει μηδέν κοινωνικό όφελος. Τα αποτελέσματα αυτά υποστηρίζουν την ιδέα ότι τα μη οικονομικά οφέλη της εκπαίδευσης είναι σημαντικός παράγοντας στην απόφαση ορισμένων για πανεπιστημιακή εκπαίδευση. Αυτό σημαίνει ότι η παρατηρούμενη υπερεκπαίδευση μπορεί να εξηγηθεί εν μέρει αν θεωρήσουμε ότι η εκπαίδευση είναι ταυτόχρονα επένδυση και κατανάλωση.

Ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων, οι γυναίκες φαίνεται να έχουν 40% μικρότερη πιθανότητα απ' ότι οι άνδρες να είναι υπερεκπαιδευμένες. Επίσης, οι μεγαλύτεροι στην ηλικία έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι υπερεκπαιδευμένοι. Ο αριθμός των παιδιών δεν είναι στατιστικά σημαντικός παράγοντας στην ερμηνεία της υπερεκπαίδευσης. Ο τύπος των πανεπιστημιακών σπουδών, δηλαδή αν είναι εξ αποστάσεως ή του τύπου των παραδοσιακών πανεπιστημίου δεν φαίνεται να επηρεάζει την πιθανότητα υπερεκπαίδευσης. Το ίδιο ισχύει και για την συχνότητα αλλαγής εργοδότη. Τέλος, η θέση του ατόμου στην ιεραρχική κλίμακα φαίνεται να είναι σημαντικός παράγοντας. Τα άτομα σε διευθυντικές θέσεις έχουν μικρότερη πιθανότητα να είναι υπερεκπαιδευμένα.

Ο Πίνακας 8 παρουσιάζει εκτιμήσεις για προβλεπόμενη πιθανότητα να είναι κανείς υπερεκπαιδευμένος ως προς ορισμένες μεταβλητές.

Πίνακας 8: Προβλεπόμενες πιθανότητες υπερεκπαίδευσης κατά φύλο

Μεταβλητή	Πιθανότητες		
	Και τα δύο φύλα	Άνδρες	Γυναίκες
<b>Επίπεδο ψυχικού οφέλους</b>			
0	0,44	0,50	0,38
0,2	0,50	0,56	0,44
0,4	0,57	0,62	0,50
0,6	0,63	0,68	0,57
0,8	0,68	0,74	0,63
1,0	0,74	0,78	0,69
<b>Επίπεδο κοινωνικού οφέλους</b>			
0	0,51	0,57	0,45
0,2	0,60	0,66	0,54
0,4	0,68	0,73	0,63
0,6	0,76	0,80	0,71
0,8	0,82	0,85	0,77
1,0	0,86	0,89	0,83
<b>Θέση στην ιεραρχία</b>			
Μη διευθυντικές	0,62	0,67	0,55
Διευθυντική	0,44	0,50	0,38
<b>Ηλικία</b>			
28	0,45	0,50	0,38
30	0,47	0,53	0,40
35	0,52	0,58	0,45
40	0,57	0,63	0,51
45	0,62	0,67	0,56
50	0,67	0,72	0,61

55	0,71	0,76	0,65
60	0,75	0,79	0,70

Σημείωση: Οι εκτιμήσεις βασίστηκαν στην εξίσωση R1 υπό την υπόθεση ότι οι άλλες μεταβλητές έχουν την μέση τιμή του δείγματος.

## 6. Συμπεράσματα

Η υπερεκπαίδευση μεταξύ των πτυχιούχων πανεπιστημίου είναι διαδεδομένο φαινόμενο σε πολλές χώρες και διάφορες ερμηνείες έχουν δοθεί. Στην παρούσα εργασία προτείνουμε μία ακόμη ερμηνεία του φαινομένου, ότι δηλαδή τα άτομα μπορεί να θεωρούν την εκπαίδευση ως πηγή ευχαρίστησης. Πέραν του οικονομικού οφέλους, υπάρχουν ψυχικά και κοινωνικά οφέλη που κάνουν την εκπαίδευση όχι μόνο επενδυτικό, αλλά και καταναλωτικό αγαθό. Κατά συνέπεια, τα άτομα αυτά ενδιαφέρονται λιγότερο για το αν θα είναι υπερεκπαιδευμένα όταν θα εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων που παρουσιάσαμε δείχνουν ότι το ψυχικό όφελος και το κοινωνικό όφελος είναι σημαντικοί παράγοντες για την ερμηνεία της υπερεκπαίδευσης. Εφ' όσον τα άτομα απολαμβάνουν χρησιμότητα από τις πανεπιστημιακές σπουδές ανεξάρτητα από τα προσδοκώμενα οικονομικά οφέλη, πρέπει να είναι προετοιμασμένα για το ενδεχόμενο να απασχοληθούν σε εργασίας για τις οποίες θεωρούν ότι έχουν μεγαλύτερη εκπαίδευση από την αναγκαία για την εργασία τους. Το γενικό συμπέρασμα της εργασίας αυτής είναι ότι ένας από τους παράγοντες που εξηγούν την υπερεκπαίδευση, επιπλέον αυτών που έχουν προταθεί σε άλλες μελέτες, είναι η προτίμηση των ατόμων για εκπαίδευση και ως καταναλωτικό αγαθό.

## Βιβλιογραφία

- Alstadsæter, A., & Sievertsen, H. H. (2009). *The Consumption Value of Higher Education*. CESifo Working Paper Series 2871, CESifo Group Munich [online] <http://ssrn.com/abstract=1521425> [last accessed June 27, 2018].
- Alstadsæter, A. (2011). Measuring the consumption value of higher education. *CESifo Economic Studies*, 57(3), 458-479, DOI: 10.1093/cesifo/ifq009.
- Ameco database. *Series: Gross domestic product at 2010 reference levels (OVGD)*. Last accessed 11 Nov 2017.
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press.
- Boll, C., Leppin, A., Rossen, A., & Wolf, A. (2016). *Overeducation - New Evidence for 25 European Countries*. Institute for Employment and Research, IAB discussion paper, 35.
- Bouloutza, P. (2016). *Doctors continue their migration in 2016*. Kathimerini (newspaper), <http://www.kathimerini.gr/882319/article/epikairothta/ellada/metanasteyoyin-oi-giatroi-kai-to-2016> last accessed 6 July 2018.
- Cedefop (2010). *The skill matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Congregado, E., Iglessias, J., Millán, J.M., & Román, C. (2016). Incidence, effects, dynamics and routes out of overqualification in Europe: A comprehensive analysis distinguishing by employment status. *Applied Economics* 48(5): 411-445. DOI: 10.1080/00036846.2015.1083080.
- Croce, G., & Ghignoni E. (2012). Demand and Supply of Skilled Labour and Overeducation in Europe: A Country-level Analysis. *Comparative Economic Studies*, 54(2), 413-439. DOI: 10.1057/ces.2012.12.
- Di Pietro, G. (2002). *Technological Change, labor markets and low-skill low-technology traps*. *Technological Forecasting and Social Change*, 69(9), 885-895.
- Eurostat (2018) *Emigration by age group, sex and citizenship*. Series code: migr\_emilctz. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr\\_emilctz&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_emilctz&lang=en) lasta accessed 6 July 2018.
- Eurostat. *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)*. Available from [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tepsr\\_wc170](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tepsr_wc170).

- Flisi, S., Goglio, V., Meroni, E., Rodrigues, M., & Vera-Toscano, E. (2017). Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe - Evidence from PIAAC. *Social Indicators Research*, 131(3), 1211–1249.
- Foundation for Economic & Industrial Research (IOBE) (2017) *Higher Education in Greece: The Crisis Consequences and Challenges* (in Greek). Available from [http://iobe.gr/docs/research/RES\\_05\\_F\\_05072017\\_REP\\_GR.pdf](http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_05072017_REP_GR.pdf) last accessed 6 July 2018.
- Frank, R.H. (1978). Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification. *American Economic Review*, 68, 360–373, June.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131–147, April.
- Hellenic Statistical Authority (2018). *Labour Force Survey 2004-2018*. Available from [http://www.statistics.gr/en/statistics?p\\_p\\_id=documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_qDQ8fBKko4lN&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=4&p\\_p\\_col\\_pos=1&documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_qDQ8fBKko4lN\\_javax.faces.resource=document&documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_qDQ8fBKko4lN\\_in=downloadResources&documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_qDQ8fBKko4lN\\_documentID=321731&documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_qDQ8fBKko4lN\\_local\\_e=en](http://www.statistics.gr/en/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKko4lN&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKko4lN_javax.faces.resource=document&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKko4lN_in=downloadResources&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKko4lN_documentID=321731&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKko4lN_local_e=en) [last accessed 6 July 2018].
- Kucel, A. (2011). Literature Survey of the Incidence of Overeducation: A Sociological Approach. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 134, 125–142, April-June. Available from [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/Reis\\_134\\_061302519925436.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/Reis_134_061302519925436.pdf) [27 June 2018].
- Labrianidis, L., & Pratsinakis, M. (2013). The mutually reinforcing relation between international migration of highly educated labour force and economic crisis: the case of Greece. *Southeast European and Black Sea Studies*, DOI:10.1080/ 14683857.2013.859814
- Labrianidis, L., & Pratsinakis, M. (2016) *Greece's New Emigration at Times of Crisis. GreeSE Paper 99, Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe*, London School of Economics and Political Science.
- Labrianidis, L., & Vogiatzis, N. (2013). Highly Skilled Migration: What Differentiates the 'Brains' Who Are Drained from Those Who Return in the Case of Greece? *Population, Space and Place*, 19(5), 99472–486.
- Lazear, E. P. (1977). Education: Consumption or Production. *Journal of Political Economy*, 85(3), 569–597. DOI:10.1086/260584.
- Lianos, T. P. (2007). Brain Drain and Brain Loss: Immigrants to Greece. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33(1), 129–140.
- Lianos, T.P., D. Asteriou, & Agiomirgianakis, G. (2004). Foreign Universities Graduates in the Greek Labor Market: Employment, Salaries and Overeducation. *International Journal of Finance and Economics*, 9(2), 151–164.
- Linsley, I. (2006). Causes of Overeducation in the Australian Labour Market. *Australian Journal of Labour Economics*, 8(2), 121–143.
- Lyberaki, A., & Tinios, P. (2017). *Small Firms as a Blind Spot in Greek Austerity Economics*. IDS Working Paper, 491, Institute of Development Studies. ISSN: 2040-0209, ISBN: 978-1-78118-379-3.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387–418. DOI: 10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x.
- McGuinness, S., & Pouliakas, K. (2016). *Deconstructing Theories of Overeducation in Europe: A Wage Decomposition Approach*. Discussion Paper, 9698, IZA.
- Mincer, J.A. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research, New York.
- OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 121 (Paris, OECD). DOI: 10.1787/5kg58j9d7b6d-en.
- Oosterbeek, H., & H. van Ophem (2000). Schooling Choices: Preferences, discount rates and rates of return. *Empirical Economics*, 25(1), 15–34. DOI: 10.1007/s001810050002.
- Pagano, U. (1999). *Is Power an Economic Good? Notes on Social Scarcity and the Economics of Positional Goods*. In S. Bowles, M. Franzini & U. Pagano (Eds) *The Politics and the Economics of Power* (London, Routledge), 116–145.
- Patrinos, H. (1997). Overeducation in Greece. *International Review of Education*, 24(2/3), 203–223.

- Pseiridis, A., Lianos, T.P., & Agiomirgianakis, G.M. (2018). *Is University Education an Investment or a Consumption Good? Forthcoming in International Journal of Education Economics and Development*.
- Quintini, G. (2011). *Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature*.
- Sattinger, M. (1993). Assignment Models of the Distribution of Earnings. *Journal of Economic Literature*, 31(2), 831–880. JSTOR: [www.jstor.org/stable/2728516](http://www.jstor.org/stable/2728516).
- Schneider, M. (2007). The Nature, History and Significance of the Concept of Positional Goods. *History of Economics Review*, 45(1), 60–81. DOI: 10.1080/18386318.2007.11681237. Also available from <http://www.hetsa.org.au/pdf/45-A-4.pdf> [accessed 26 Sept 2016].
- Sicherman, N. (1991). Overeducation in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101–122. JSTOR: [www.jstor.org/stable/2535236](http://www.jstor.org/stable/2535236).
- Thurow, L. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.

## Παράρτημα

Πίνακας 9: Σχετική σημαντικότητα κατηγοριών οφέλους (n=440)

Range of benefit (0-100)	Αριθμός αποφοίτων που αναφέρουν όφελος μεταξύ...					Row total
	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
Χρηματικό όφελος	116	175	94	44	11	440
Κοινωνικό όφελος	177	222	38	2	1	440
Προσωπική ευχαρίστηση (ψυχικό όφελος)	18	101	160	102	59	440
Range of benefit (0-100)	% αποφοίτων που αναφέρει όφελος μεταξύ ...					Row total
	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
Χρηματικό όφελος	26%	40%	21%	10%	2.5%	100%
Κοινωνικό όφελος	40%	50%	9%	<1%	<1%	100%
Προσωπική ευχαρίστηση (ψυχικό όφελος)	4%	23%	36%	23%	13%	100%

Πηγή: Πρωτογενή δεδομένα από τα ερωτηματολόγια. Οι απαντήσαντες εργάζονται σε θέση σχετική με το αντικείμενο σπουδών τους. Τα ποσοστά έχουν στρογγυλευθεί, και έτσι τα σύνολα ανά γραμμή δεν αθροίζονται ακριβώς στο 100%. Σημείωση: Το άθροισμα των τριών κατηγοριών οφέλους είναι 1.